

F . N o . 1 6 2 0 7 0 C

滋務甲発第S0024号

令和2年3月17日

保 存 1 0 年

(1 2 . 3 . 3 1 まで)

各 部 長
首 席 監 察 官
警 察 学 校 長
各 首 席 参 事 官 殿
各 参 事 官
各 所 属 長
各 監 察 官

滋 賀 県 警 察 本 部 長

「滋賀県警察特定事業主行動計画」の策定について（通達）

みだしのことについては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき別添のとおり策定したので、実効の上がるよう努められたい。

滋賀県警察特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画（※1）

第1 趣旨と背景

滋賀県警察では、人口減少や超高齢社会の進展など、めまぐるしく変化する社会情勢に対応するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく「滋賀県警察特定事業主行動計画」と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく「滋賀県警察における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」をそれぞれ策定し、全ての職員が次世代育成支援対策への理解を深め、互いに支え合い、仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできました。

両計画を実現すべく共通している手段が「仕事と家庭が両立できる職場環境づくり」であることから、両計画の改訂を機に統合した本計画を策定し、全ての職員がその能力を最大限に発揮していきいきと活躍する滋賀県警察の実現につなげようとするものです。

第2 現状と課題

1 仕事と家庭の両立

滋賀県警察においては、全ての職員がいきいきとやりがいを持って働き、職員の能力が最大限に発揮されるため、ワーク・ライフ・バランスをはじめとする働き方改革を推進してきました。

その結果、年次有給休暇の平均取得日数は、平成27年中は8.6日であったところ、平成30年中には10.9日に増加しました。

ただし、改善されつつあるものの、警察業務の特性から「時間外勤務を当然」とする風潮が、組織の内外にまだまだ根強くあると思われまます。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、「業務の合理化・効率化」や「職員個々の能力向上」を図りつつ、それらを阻害するハラスメント防止に向けた取組が不可欠であることから、これらについても引き続き取り組んで行く必要があります。

さらに、働き方改革は、刻々と変化する社会情勢や職員のニーズ、そして滋賀県警察特有の事情に応えるものではなければならず、引き続き不断の検証を行い、創意工夫を凝らして推進する必要があります。

2 男性職員の育児参画

滋賀県警察においては、男性職員の育児参画の促進に向け、幹部職員に対する部外講師教養や幹部職員と子育て中の職員との面談の実施等に力を入れて取り組んできました。

その結果、「男性職員の配偶者出産休暇」は、平成27年中には70.6%であったところ、平成30年中には90.5%にまで増加したものの、目標とする取得率100%には至りませんでした。

また、平成30年中の男性職員育児休暇の取得率が22.6%、男性職員の育児休業取得者がいないなど、男性職員の育児参画に関する目に見える実績はまだまだ低いと言えます。

そこで、男性職員や幹部職員に対する意識改革を進め、男性職員が育児に関心を持ち、休業等を取得しやすい職場環境づくりに向けた取組を進める必要があります。

3 女性職員の採用・登用拡大

滋賀県警察においては、男女共同参画社会の実現に向け、滋賀県警察の警察官に占める女性警察官の割合が平成32年4月1日までに10%となることを目指して、採用・登用の拡大を進めてきました。

その結果、「警察官に占める女性警察官の割合」は、平成28年4月1日時点で8.5%であったところ、平成31年4月1日時点で10.3%に増加しました。

現状分析、検討、職員アンケートからは、更に女性警察官の割合を増やすべきであると認められたことから、今後は、年齢分布の偏りには注意しながら更なる採用・登用の拡大を図る必要があるとの判断に至りました。

なお、警察官を除く職員は、近年、女性が占める割合が増加し続けていることから、引き続き性別に関わらず優秀な人材の確保に努めていくことが重要です。

「女性職員の登用状況」は、公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいて拡大してきた結果、平成31年4月1日時点で、警察本部課長補佐（警部）相当職に占める女性職員の割合が、警察官1.4%、一般職員9.4%、警察本部係長（警部補）相当職に占める女性職員の割合が、警察官2.3%、一般職員56.2%となりました。

しかし、出産、育児、仕事と家庭との両立が困難であること、ロールモデル（※2）が不在であることなどを理由として、女性職員自身が上位職を望まない場合が少なからずあることから、引き続き、ロールモデルが育つ環境整備、能力や適性に応じた人事配置等により、女性職員の登用拡大を図っていく必要があります。

第3 計画期間、実施時期

本計画の期間と計画に基づく取組の実施時期は、令和2年（2020年）4月1日から令和8年（2026年）年3月31日までの6年間とします。

なお、社会情勢の変化等により、計画を変更すべき事態が生じた場合には、適宜、計画の見直しを行うこととします。

第4 計画の推進体制

本計画の改定、取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検、検討等については、幹事課長会議、部長会議で行うこととします。

また、取組事項の企画、運用をはじめとする具体的な調査、研究、検討等に当たっては、必要に応じて、別途検討チームを立ち上げて対応することや目的が類似する既存の部内組織に付議することとします。

なお、事務局は、警務部警務課に置きます。

第5 取組項目

1 働き方改革

(1) 労働時間に対する価値観、意識の改革

限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、長時間労働の是正に繋がり、時間当たりの労働生産性を高め、組織力を高めることとなります。

そこで、警察職員に対しては、マネジメント力の向上を図るための教養等を行います。中でも、幹部職員には長時間労働の是正を意識した業務管理のための教養等を実施することにより、労働時間に対する価値観や意識改革を図ります。

(2) 子育てや介護をしながら活躍できる職場環境の実現

子育てのほか介護の問題を抱えている職員も少なくなく、そのような職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場環境を実現します。

具体的には、子育てや介護の事情で真に困っている職員が、各種両立支援制度を必ず活用できるよう、制度の周知や、職員間の相互扶助精神の醸成に向けた取組を推進します。

(3) 男性職員の家庭生活への関わりの推進

男性職員の育児参画の第一歩として、いわゆる「男の産休」（配偶者出産休暇及び男性職員育児休暇）と男性職員の育児休業の取得促進を図るため、育児支援制度を周知します。

さらには、「両立応援チェックシート」を活用した面談、育児休業取得者の

代替職員の確保等により、男性職員が制度利用しやすい環境づくりに努めます。

(4) 女性職員の妊娠判明時期から育児休業後の職場復帰時期における支援の推進

妊娠中の女性職員に対しては、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇制度をはじめ、出産後に利用できる両立支援制度等の必要な情報提供や健康や安全等への配慮を行います。

育児休業中職員に対しては、職場復帰に向けた不安の解消のために、円滑な職場復帰に寄与する情報の提供や育児休業中職員等が互いに相談しやすい環境の整備に努めます。

職場復帰に際しては、復帰後の配置先、働き方やキャリアプラン等について、幹部職員によるきめ細やかな面談を実施することにより、職員の居住地や家庭環境等に配慮した人事配置に努めます。

また、復帰者のニーズに応じた教養を実施することにより、職場復帰しやすい環境づくりに努めます。

育児休業復帰後は、復帰者が仕事と育児を両立しながら活躍できるよう必要な育児支援制度等の情報や教養機会を提供するとともに、復帰先所属の業務運営が円滑に進むよう人的、物的サポート体制の整備に努めます。

(5) 業務の合理化・効率化

限られた人的・財政的資源の下で最大限の効果を上げるため、職員個々が持つ知見やアイデアの汲み上げによる業務改善、IT技術の積極的活用等による業務の合理化、効率化を図ることにより業務量の縮減に努めます。

(6) 年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇の平均取得日数は増加傾向にありますが、この傾向を維持するため、個々の職員が真に必要なとしている日に休暇を取得できる環境作りに努めるなど、創意工夫した休暇取得を推奨する取組を推進します。

併せて、夏季特別休暇については、完全取得がなされるよう努めます。

(7) 時間外労働等の縮減

昼夜を問わず発生する事件・事故に対応するために時間外労働や休日勤務を余儀なくされる状況がある中において、これが恒常的になると、子育て等の家庭生活や個人の健康管理面に悪影響を及ぼすことから、付き合い残業の排除をはじめ、無駄な時間外労働等の縮減に向けた各種取組を推進します。

(8) 警察署における当直勤務の負担軽減

警察署における宿直勤務は、多発する事件・事故への対応等により、仮眠時間の確保が困難な場合も多く、また、宿直明けにおいても長時間の勤務を強い

られやすい現状にあることから、警察署の宿直勤務員の精神的・肉体的疲労を軽減し、業務効率の向上を図るために導入した「当直明け午後退庁」を更に推進し、負担の軽減等を図っていくこととします。

(9) 自己研鑽の推進

働き方改革により、生まれた余暇を利用して各種資格を取得するなど、能力向上のために努力する職員を評価・支援できる組織づくりを進めます。

(10) ハラスメント対策

職員間の様々なハラスメント未然防止のため、幹部教養、昇任時教養、採用時教養等のあらゆる警察教養の機会を設けるとともに、内容を特化した「ハラスメント研修会」を開催するなどの取組を推進します。

ハラスメント発生の際には、早期に解決できるよう、適切な指導監督に努めます。

(11) 相談しやすい環境の整備

メンター制度（※3）の発展形として設けている「ユースマインダー制度」、若手職員や女性職員のみアクセス権限を限定した独自オンラインシステム上でのチャット式意見交換サイトや匿名相談システム等、滋賀県警察において整備している各種制度、システムの利用を活性化し、公私にわたる悩みや不安を相談しやすい、環境の整備に努めます。

(12) 人事上の配慮

個々の職員の居住地、家族構成や子育ての状況等に応じた人事配置上の配慮に努めます。

(13) 幹部職員の人事評価への反映

幹部職員による効率的な業務運営や良好な職場環境づくり、その他本計画の推進に資する取組とその成果について、人事評価で適切に評価するよう努めます。

2 女性の採用・登用拡大

(1) 女性警察官の積極的な採用

警察官に占める女性割合の増加と採用試験の女性受験者の拡大に向け、積極的な広報活動等を通じて、幅広く女性警察官の魅力を伝えます。

また、育児等を理由に途中退職した女性が再度、警察官として活躍できる取組を積極的に推進します。

(2) 女性職員の職域の拡大とキャリア形成支援等

滋賀県警察が比較的小規模な組織であることの利点を生かし、個々の女性職

員の能力、意欲、家庭環境、適性、キャリアを基に、最大限に活躍できるよう適切な配置に努めます。

さらに、性別にとらわれない庁内公募を継続推進するなど、女性職員のチャレンジ意欲の醸成と職域拡大による多様な職務経験の付与に配慮するとともに、将来の管理職候補の育成に向けた人事配置や他機関への出向機会の確保等、キャリアアップ形成に向けた支援を行います。

(3) 女性職員の昇任意欲の高揚

ロールモデルとなる人材の育成、キャリアパスモデル（※4）の紹介、メンター制度の活用等を積極的に推進するとともに、能力や意欲に応じた評価や登用により、女性職員の昇任意欲醸成に努めます。

(4) 女性職員にとって働きやすい施設・装備資機材の整備等

警察署、交番等の警察施設における女性用仮眠施設・トイレ等の整備、女性用装備資機材の改善等については、近年、大幅に改善を進めてきましたが、女性職員の意見を反映し、引き続き、更なる改善、改良に努めていきます。

また、装備資機材の改善に当たっては、開発・改善コンクールを行うなどにより、女性職員にやさしい改善が図られるよう努めます。

第6 数値目標

- 1 警察官定員に占める女性警察官の割合 12%以上
- 2 配偶者出産休暇取得率及び男性職員育児休暇の取得率 100%
- 3 男性の育児休業取得率 13%以上
- 4 職員一人あたりの年次有給休暇及び夏季休暇の取得日数 年間18日以上

※1 特定事業主行動計画：法律により、国及び地方公共団体の機関等が、職員を雇用する事業主の立場から策定することを義務づけられている計画

※2 ロールモデル：自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物

※3 メンター制度：会社や配属部署における上司とは別に、指導・相談役となる先輩職員（メンター）が後輩職員（メンティ）をサポートする制度

※4 キャリアパス：組織内等での昇進・出世を可能とする職務経歴